



SPOROČILO ZA MEDIJE št. 29/24

Luxembourg, 20. februar 2024

Sodba Sodišča v zadevi C-715/20 | X (Neobstoj razlogov za odpoved)

Delavec, zaposlen za določen čas, mora biti obveščen o razlogih za odpoved svoje pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom, če je določeno, da je s takšno informacijo seznanjen delavec, zaposlen za nedoločen čas

Nacionalna ureditev, ki določa, da so o teh razlogih obveščeni le delavci, zaposleni za nedoločen čas, posega v temeljno pravico do učinkovitega pravnega sredstva delavca, zaposlenega za določen čas

Pravo Unije nasprotuje nacionalni ureditvi, ki delodajalcu omogoča, da ne obrazloži odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas z odpovednim rokom, čeprav je k temu zavezan, kadar odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. V takem primeru delavec, zaposlen za določen čas, nima na voljo pomembnih informacij, da bi ocenil, ali je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi morebiti neutemeljena in ali naj, če je potrebno, sproži sodni postopek. Ker to različno obravnavanje posega v temeljno pravico do učinkovitega pravnega sredstva, nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med posamezniki, ne sme uporabiti nacionalne ureditve, če je ne more razlagati skladno.

Poljsko sodišče odloča v sporu med delavcem, zaposlenim na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in njegovim nekdanjim delodajalcem. V skladu z nacionalno zakonodajo je slednji odpovedal pogodbo z odpovednim rokom, ne da bi navedel razloge za svojo odločitev. Delavec, ki se sklicuje na nezakonnost odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi, meni, da je neobstoj take navedbe v nasprotju z načelom prepovedi diskriminacije, ki je določeno v pravu Unije in v poljskem pravu. Trdi, da v poljski zakonodaji obveznost obvestitve o razlogih obstaja v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za nedoločen čas.

Poljsko sodišče sprašuje Sodišče ali je ta razlika v zahtevah glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi, glede na vrsto zadevne pogodbe o zaposlitvi, združljiva z okvirnim sporazumom o delu za določen čas¹. Izvedeti želi, ali se je na ta sporazum mogoče sklicevati v sporu med posamezniki.

Sodišče je v sodbi opozorilo, da je **namen okvirnega sporazuma izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije**.

Kadar delavec, ki je zaposlen za določen čas, ne prejme informacij o razlogih za odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi, nima na voljo pomembnih informacij, da bi lahko presodil, ali je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi neutemeljena. Zato pred tem nima na voljo informacij, ki bi lahko bile odločilne za odločitev, ali bo vložil tožbo zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi ali ne. **Z zadevno poljsko zakonodajo je tako vzpostavljeno različno obravnavanje v škodo delavcev, zaposlenih za določen čas**. Vendar mora nacionalno sodišče preveriti, ali je delavec, ki je zaposlen za določen čas, v obravnavanem primeru v položaju, primerljivem s položajem delavca, ki je pri istem delodajalcu zaposlen za nedoločen čas.

Poleg tega Sodišče meni, da **zgolj začasnost delovnega razmerja ne upravičuje manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas**. Sporočitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi naj ne bi vplivala na prožnost te oblike pogodbe o zaposlitvi.

Čeprav je nacionalno sodišče dolžno zagotoviti polni učinek prava Unije, pa naj v obravnavanem primeru ne bi bilo dopuščeno, da ne uporabi nacionalne določbe zgolj zato, ker je v nasprotju z okvirnim sporazumom. Na ta sporazum se kot prilogo k direktivi ni mogoče sklicevati v sporu med posamezniki. Vendar **različno obravnavanje v obravnavanem primeru prav tako posega v pravico do učinkovitega pravnega sredstva, kakor je zagotovljena z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah**. Zato nacionalno sodišče, kolikor je to potrebno, ne sme uporabiti zadevne nacionalne zakonodaje, da bi zagotovilo polni učinek tega prava, kadar veljavnega nacionalnega prava ne more razlagati skladno.

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.

[Celotno besedilo in povzetek sodbe](#), kadar je bil ta povzetek pripravljen, sta objavljena na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Posnetki z razglasitve sodbe so na voljo na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

Ostanite povezani!



¹ [Direktiva Sveta 1999/70/ES](#) z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP.