



COMUNICAT DE PRESĂ nr. 29/24

Luxemburg, 20 februarie 2024

Hotărârea Curții în cauza C-715/20 | X (Lipsa motivelor de reziliere)

Un lucrător angajat pe perioadă determinată trebuie să fie informat cu privire la motivele de reziliere cu preaviz a contractului său de muncă dacă această informare este prevăzută pentru un lucrător pe durată nedeterminată

O reglementare națională care prevede comunicarea acestor motive numai lucrătorilor pe durată nedeterminată aduce atingere dreptului fundamental al lucrătorului pe durată determinată la o cale de atac efectivă

Dreptul Uniunii se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator să nu motiveze rezilierea cu preaviz a unui contract de muncă pe durată determinată, deși are această obligație în cazul în care reziliază un contract de muncă pe durată nedeterminată. Într-o asemenea ipoteză, un lucrător angajat pe durată determinată este lipsit de o informație importantă pentru a aprecia eventualul caracter nejustificat al concedierii sale și, dacă este cazul, pentru a acționa în justiție. Având în vedere că această diferență de tratament aduce atingere dreptului fundamental la o cale de atac efectivă, instanța națională sesizată cu un litigiu între particulari are obligația să lase neaplicată, în măsura în care este necesar, reglementarea națională atunci când nu are posibilitatea să o interpreteze în mod conform.

O instanță poloneză este sesizată cu un litigiu între un lucrător angajat în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată și fostul său angajator. Conform legislației naționale, acesta din urmă a reziliat contractul cu preaviz fără a indica motivele deciziei sale. Invocând caracterul ilicit al concedierii sale, lucrătorul consideră că lipsa unei asemenea indicări încalcă principiul nediscriminării consacrat în dreptul Uniunii, precum și în dreptul polonez. Acesta arată că în reglementarea poloneză există totuși o obligație de comunicare a motivelor în ceea ce privește rezilierea contractelor de muncă pe durată nedeterminată.

Instanța poloneză solicită Curții de Justiție să stabilească dacă această diferență între cerințele în materie de reziliere în funcție de tipul de contract de muncă în discuție este compatibilă cu Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată¹. Aceasta dorește de asemenea să afle dacă acordul menționat poate fi invocat într-un litigiu între particulari.

În hotărârea pronunțată, Curtea amintește că **acordul-cadru urmărește îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, garantând aplicarea principiului nediscriminării.**

În cazul în care nu primește informații referitoare la motivele de reziliere a contractului, lucrătorul pe durată determinată este lipsit de o informație importantă pentru a aprecia eventualul caracter nejustificat al concedierii sale. Prin urmare, acesta nu dispune în amonte de o informație care poate fi determinantă pentru a alege să inițieze sau nu o acțiune în justiție. **Astfel, legislația poloneză în discuție instituie o diferență de tratament în detrimentul lucrătorilor angajați pe perioadă determinată.** Cu toate acestea, instanței de trimitere îi va reveni sarcina să verifice că lucrătorul pe durată determinată se află, în speță, într-o situație comparabilă cu cea a unui

lucrător angajat pe durată nedeterminată de același angajator.

În plus, Curtea consideră **că doar natura temporară a unui raport de muncă nu justifică tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe durată determinată**. Flexibilitatea inerentă acestei forme de contract de muncă nu ar fi afectată de comunicarea motivelor de concediere.

Deși are obligația să garanteze efectul deplin al dreptului Uniunii, în speță, instanța națională nu ar fi ținută să înlăture dispoziția națională doar din cauză că aceasta este contrară acordului-cadru. Anexat la o directivă, acesta nu poate fi, astfel, invocat într-un litigiu între particulari. Totuși, **diferența de tratament în discuție aduce de asemenea atingere dreptului la o cale de atac efectivă**, astfel cum este garantat de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Prin urmare, instanța națională are obligația să lase neaplicată, în măsura în care este necesar, reglementarea națională în discuție în vederea garantării efectului deplin al dreptului Uniunii atunci când nu are posibilitatea să interpreteze dreptul național aplicabil în mod conform.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral și, dacă este cazul, rezumatul hotărârii](#) se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536.

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Rămâneți conectați!



¹ [Directiva 1999/70/CE](#) a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP.