



PRESSEMITTEILUNG Nr. 29/24

Luxemburg, den 20. Februar 2024

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-715/20 | X (Keine Angabe von Kündigungsgründen)

Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer ist über die Gründe der ordentlichen Kündigung seines Arbeitsvertrags zu informieren, wenn vorgesehen ist, dass Dauerbeschäftigten diese Information mitgeteilt wird

Eine nationale Regelung, die vorsieht, dass nur Dauerbeschäftigte über die Kündigungsgründe informiert werden, verstößt gegen das Grundrecht des befristet beschäftigten Arbeitnehmers auf einen wirksamen Rechtsbehelf

Das Unionsrecht steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der ein Arbeitgeber die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags nicht begründen muss, obwohl für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags eine solche Begründungspflicht besteht. In diesem Fall wird dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Information vorenthalten, die für die Beurteilung von Bedeutung ist, ob die Kündigung ungerechtfertigt ist, und ob gegebenenfalls gerichtlich dagegen vorgegangen werden soll. Da diese Ungleichbehandlung das Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsbehelf verletzt, hat das nationale Gericht, das über einen Rechtsstreit zwischen Privatpersonen zu entscheiden hat, die nationale Regelung soweit erforderlich unangewendet zu lassen, wenn es diese nicht unionsrechtskonform auslegen kann.

Bei einem polnischen Gericht ist ein Rechtsstreit zwischen einem mittels befristetem Arbeitsvertrag angestellten Arbeitnehmer und seinem ehemaligen Arbeitgeber anhängig. Im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften hat der Arbeitgeber den Vertrag ohne Angabe von Kündigungsgründen ordentlich gekündigt. Der Arbeitnehmer macht geltend, dass die Kündigung ungerechtfertigt sei und führt aus, dass die fehlende Angabe von Kündigungsgründen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstoße, der sowohl im Unionsrecht als auch im polnischen Recht verankert sei. Denn bei der Auflösung von unbefristeten Arbeitsverträgen sei nach polnischem Recht die Mitteilung der Kündigungsgründe verpflichtend.

Das polnische Gericht möchte vom Gerichtshof wissen, ob diese unterschiedlichen Kündigungsanforderungen je nach Art des betreffenden Arbeitsvertrags mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge¹ vereinbar sind. Außerdem stellt es die Frage, ob diese Vereinbarung auf einen Rechtsstreit zwischen Privatpersonen anwendbar ist.

Der Gerichtshof weist in seinem Urteil darauf hin, dass **die Rahmenvereinbarung durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern soll.**

Wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht über die Gründe der Kündigung seines Vertrags informiert wird, wird ihm eine Information vorenthalten, die für die Beurteilung von Bedeutung ist, ob die Kündigung ungerechtfertigt ist. Ihm fehlt daher im Vorfeld eine Information, die für die Entscheidung über eine mögliche Klageerhebung ausschlaggebend sein kann. **Das in Rede stehende polnische Recht begründet somit eine für befristet beschäftigte Arbeitnehmer nachteilige Ungleichbehandlung.** Es ist jedoch Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob sich der befristet beschäftigte Arbeitnehmer im vorliegenden Fall in einer vergleichbaren

Situation befindet wie ein Arbeitnehmer, der vom selben Arbeitgeber unbefristet eingestellt wurde.

Der Gerichtshof stellt außerdem fest, **dass die bloße temporäre Natur eines Beschäftigungsverhältnisses die schlechtere Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer nicht rechtfertigt**. Die mit dieser Form des Arbeitsvertrags verbundene Flexibilität wird durch die Mitteilung der Kündigungsgründe nicht beeinträchtigt.

Obwohl das nationale Gericht die volle Wirkung des Unionsrechts zu gewährleisten hat, ist es im vorliegenden Fall nicht verpflichtet, die nationale Bestimmung nur deshalb auszuschließen, weil sie gegen die Rahmenvereinbarung verstößt. In einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen kann die Rahmenvereinbarung, die im Anhang einer Richtlinie enthalten ist, nämlich nicht zur Anwendung kommen. **Die in Rede stehende Ungleichbehandlung verletzt jedoch das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf**, das durch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union gewährleistet wird. Wenn das anwendbare nationale Recht nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden kann, ist das nationale Gericht daher verpflichtet, die in Rede stehende nationale Regelung soweit unangewendet zu lassen, als es erforderlich ist, um für die volle Wirksamkeit dieses Grundrechts zu sorgen.

HINWEIS: Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem Gerichtshof im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen. Der Gerichtshof entscheidet dabei nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nicht amtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext und gegebenenfalls die Zusammenfassung des Urteils](#) werden am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Marguerite Saché ☎+352 4303 3549

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind abrufbar über „[Europe by Satellite](#)“ ☎+32 2 2964106.

Bleiben Sie in Verbindung!



¹ [Richtlinie 1999/70/EG](#) des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.