



## PERSCOMMUNIQUÉ nr. 29/24

Luxemburg, 20 februari 2024

Arrest van het Hof in zaak C-715/20 | X (Geen motivering van de beëindiging)

### **Indien de ontslagredenen dienen te worden verstrekt aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, moet ook een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn in kennis worden gesteld van de redenen voor zijn ontslag**

*Een nationale regeling die alleen voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorziet in de mededeling van die redenen, doet afbreuk aan het grondrecht op een doeltreffende voorziening in rechte van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Het Unierecht staat in de weg aan een nationale regeling die een werkgever toestaat om geen motivering te verstrekken wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, terwijl hij daartoe wel verplicht is bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In die situatie wordt een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd informatie ontzegd die belangrijk is om te beoordelen of zijn ontslag onrechtmatig is en, zo ja, een zaak aanhangig te maken bij een rechterlijke instantie. Aangezien dit verschil in behandeling afbreuk doet aan het grondrecht op een doeltreffende voorziening in rechte, is de nationale rechter bij wie een geding tussen particulieren aanhangig is, gehouden om de nationale regeling – voor zover nodig – buiten toepassing te laten wanneer hij deze regeling niet in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht kan uitleggen.

Bij een Poolse rechterlijke instantie is een geding aanhangig gemaakt tussen een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en zijn vroegere werkgever. Overeenkomstig de nationale wettelijke regeling heeft laatstgenoemde die arbeidsovereenkomst beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn, maar zonder de redenen voor zijn beslissing mee te delen. De werknemer voert aan dat zijn ontslag onrechtmatig is. Hij is van mening dat het ontbreken van die vermelding het non-discriminatiebeginsel schendt dat is neergelegd in het Unierecht en het Poolse recht. Hij stelt dat een verplichting om de redenen mee te delen nochtans wel bestaat in de Poolse regeling wat de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd betreft.

De Poolse rechter vraagt het Hof van Justitie of dit verschil wat de bij beëindiging in acht te nemen vereisten betreft naargelang van het type arbeidsovereenkomst dat aan de orde is, verenigbaar is met de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd<sup>1</sup>. Hij wenst ook te vernemen of deze raamovereenkomst kan worden ingeroepen in het kader van een geding tussen particulieren.

In zijn arrest herinnert het Hof eraan dat **de raamovereenkomst tot doel heeft de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen.**

Wanneer een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt ingelicht over de redenen voor zijn ontslag, wordt hem informatie ontzegd die belangrijk is om te beoordelen of het ontslag onrechtmatig is.

Hij beschikt derhalve niet vooraf over informatie die beslissend kan zijn voor zijn keuze om al dan niet een rechtsvordering in te stellen. **De betrokken Poolse wettelijke regeling stelt dus een verschil in behandeling in ten nadele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.** Niettemin staat het aan de nationale rechter om na te gaan of in het onderhavige geval de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zich bevindt in een situatie die vergelijkbaar is met die van een werknemer die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door dezelfde werkgever in dienst is genomen.

Voorts is het Hof van oordeel **dat de tijdelijke aard van een arbeidsverhouding op zich niet volstaat om een minder gunstige behandeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te rechtvaardigen.** De flexibiliteit die eigen is aan dit type arbeidsovereenkomst wordt niet beïnvloed door de mededeling van de ontslagredenen.

Hoewel de nationale rechter verplicht is om de volle werking van het Unierecht te waarborgen, is hij in dit geval niet gehouden om de nationale bepaling buiten toepassing te laten op grond van de loutere vaststelling dat deze bepaling in strijd is met de raamovereenkomst. Als bijlage bij een richtlijn kan die raamovereenkomst immers niet worden ingeroepen in een geding tussen particulieren. **Het aan de orde zijnde verschil in behandeling doet evenwel ook afbreuk aan het recht op een doeltreffende voorziening in rechte,** zoals gewaarborgd door het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Bijgevolg is de nationale rechter toch gehouden om de betrokken nationale regeling – voor zover nodig – buiten toepassing te laten om de volle werking van dat recht te waarborgen wanneer hij het toepasselijke nationale recht niet in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht kan uitleggen.

**NOTA BENE:** De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst en, indien van toepassing, de samenvatting](#) van het arrest zijn op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Volg ons!



<sup>1</sup> [Richtlijn 1999/70/EG](#) van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.