



KOMUNIKAT PRASOWY nr 29/24

Luksemburg, 20 lutego 2024 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-715/20 | X (Brak wskazania przyczyny wypowiedzenia)

Pracownik zatrudniony na czas określony musi zostać poinformowany o przyczynach rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, jeśli informacji takiej udziela się pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony

Uregulowanie krajowe przewidujące wskazanie tych przyczyn jedynie pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony narusza prawo podstawowe pracownika na czas określony do skutecznego środka prawnego

Prawo Unii stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu zezwalającemu pracodawcy na nieprzedstawianie uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, podczas gdy jest on do tego zobowiązany w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej sytuacji pracownik zatrudniony na czas określony jest pozbawiony informacji istotnej dla oceny potencjalnie nieuzasadnionego charakteru zwolnienia i dla ewentualnego rozważenia wniesienia sprawy do sądu. Ponieważ takie odmienne traktowanie narusza prawo podstawowe do skutecznego środka prawnego, sąd krajowy rozpatrujący spór między jednostkami jest zobowiązany odstąpić od stosowania uregulowania krajowego w niezbędnym zakresie, jeśli nie jest możliwe dokonanie wykładni tego uregulowania zgodnej z prawem Unii.

Sąd polski rozpatruje spór między pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony a jego byłym pracodawcą. Zgodnie z przepisami krajowymi pracodawca ten rozwiązał umowę za wypowiedzeniem, bez wskazania przyczyn swojej decyzji. Powołując się na niezgodny z prawem charakter zwolnienia, pracownik uważa, że brak takiego wskazania narusza zasadę niedyskryminacji ustanowioną w prawie Unii, jak również w prawie polskim. Utrzymuje, że polskie przepisy przewidują obowiązek poinformowania o przyczynach zwolnienia w wypadku rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony.

Sąd polski zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy ta różnica w wymogach dotyczących rozwiązywania umów o pracę, w zależności od ich rodzaju, jest zgodna z porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony¹. Ponadto dąży do ustalenia, czy na to porozumienie można powoływać się w sporze pomiędzy jednostkami.

W swoim wyroku Trybunał przypomniał, że **celem porozumienia ramowego jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji**.

Skoro pracownik zatrudniony na czas określony nie został poinformowany o przyczynach rozwiązania z nim umowy, jest on pozbawiony informacji istotnej dla oceny potencjalnie nieuzasadnionego charakteru zwolnienia. Tym samym nie dysponuje wcześniej informacją, która mogłaby mieć decydujące znaczenie dla podjęcia decyzji o ewentualnym wystąpieniu na drogę sądową. **Wobec tego rozpatrywane uregulowanie wprowadza odmienne traktowanie na niekorzyść pracowników zatrudnionych na czas określony**. Jednak to do sądu krajowego należy ustalenie, czy pracownik na czas określony znajdował się w tym wypadku w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracownika zatrudnionego przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony.

Ponadto Trybunał orzekł, że **sam tymczasowy charakter stosunku pracy nie uzasadnia mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony**. Elastyczność, nierozzerwalnie związana z tą formą umowy o pracę, nie zostałaby naruszona poprzez wskazanie przyczyn wypowiedzenia.

Chociaż sąd krajowy jest zobowiązany zagwarantować pełną skuteczność prawa Unii, nie ma on obowiązku w niniejszej sprawie odstąpić od stosowania przepisu prawa krajowego tylko dlatego, że jest sprzeczny z porozumieniem ramowym. Na porozumienie to, stanowiące załącznik do dyrektywy, nie można bowiem powoływać się w sporze między jednostkami. Jednakże **omawiane odmienne traktowanie narusza również prawo do skutecznego środka prawnego**, zagwarantowanego w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Wobec tego sąd krajowy jest zobowiązany odstąpić od stosowania rozpatrywanego uregulowania krajowego w niezbędnym zakresie celem zagwarantowania pełnej skuteczności tego prawa, jeśli dokonanie wykładni obowiązującego prawa krajowego w zgodzie z prawem Unii jest niemożliwe.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ [Dyrektywa Rady 1999/70/WE](#) z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC.