



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

20. februar 2024*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 4 – princippet om ikke-diskrimination – forskelsbehandling ved afskedigelse – opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt – ingen forpligtelse til at angive begrundelsen for opsigelsen – domstolsprøvelse – artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder«

I sag C-715/20,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, Polen) ved afgørelse af 11. december 2020, indgået til Domstolen den 18. december 2020, i sagen

K.L.

mod

X sp. z o.o.

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, L. Bay Larsen, afdelingsformændene A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen og N. Piçarra samt dommerne S. Rodin, P.G. Xuereb, L.S. Rossi, A. Kumin (refererende dommer), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer og D. Gratsias,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: fuldmægtig M. Siekierzyńska,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 22. november 2022,

efter at der er afgivet indlæg af:

- den polske regering ved B. Majczyna, J. Lachowicz og A. Siwek-Ślusarek, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved D. Martin, D. Recchia og A. Szmytkowska, som befuldmægtigede,

* Processprog: polsk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 30. marts 2023, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43), og fortolkningen af artikel 21 og 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side K.L., en arbejdstager, der er blevet opsagt, og på den anden side X sp. z o.o., et polsk anpartsselskab og K. L.'s tidligere arbejdsgiver, vedrørende opsigelsen af den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt mellem denne arbejdstager og dette selskab.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 1999/70

- 3 14. betragtning til direktiv 1999/70 har følgende ordlyd:

»[D]e underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold; de har givet udtryk for deres ønske om at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.«

- 4 Artikel 1 i direktiv 1999/70 bestemmer:

»Nærværende direktiv har til formål at iværksætte [rammeaftalen].«

Rammeaftalen

- 5 Tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen er affattet som følger:

»I denne aftale fastsættes de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal

sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og som skal sikre, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter grundlæggende anvendes på en, for både arbejdsgivere og arbejdstagere, acceptabel måde.«

6 I henhold til rammeaftalens § 1 har denne til formål dels at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination, dels at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

7 Rammeaftalens § 2, stk. 1, med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer:

»Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

8 Nævnte rammeaftales § 3 er affattet således:

»I denne aftale forstås ved:

1. »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

2. »en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller – hvis en sådan ikke foreligger – til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.«

9 Samme rammeaftales § 4, stk. 1, med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« bestemmer:

»Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.«

Polsk ret

10 I overensstemmelse med artikel 8 i ustawa – Kodeks pracy (lov om indførelse af en arbejdslov), af 26. juni 1974 (Dz. U. nr. 24, pos. 141), i den version, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (Dz. U. af 2020, pos. 1320, som ændret) (herefter »arbejdsloven«), kan en ret ikke udøves i strid med dens socioøkonomiske formål eller i strid med reglerne om social adfærd.

11 Arbejdslovens artikel 18^{3a}, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Arbejdstagere skal behandles ens med hensyn til indgåelse og ophør af ansættelsesforhold, ansættelsesvilkår, forfremmelse og adgang til uddannelse for at forbedre faglige kvalifikationer, bl.a. uanset køn, alder, handicap, race, religion, nationalitet, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskab, etnisk afstamning, tro og seksuelt tilhørsforhold og også uanset om ansættelsen er indgået på bestemt eller ubestemt tid eller om det er fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse.

2. Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse betyder ikke-forskelsbehandling på nogen måde, direkte eller indirekte af de grunde, der er specificeret i stk. 1.«

12 Arbejdslovens artikel 18^{3b}, stk. 1, bestemmer:

»Som tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet med hensyn til beskæftigelse betragtes, med forbehold for stk. 2-4, en arbejdsgivers forskellige behandling af en arbejdstager af en eller flere af de i artikel 18^{3a}, stk. 1, nævnte grunde, som bl.a. medfører:

- 1) afslag på indgåelse af et ansættelsesforhold eller at dette bringes til ophør
- 2) fastsættelse af ufordelagtige lønvilkår eller andre ansættelsesvilkår eller undladelse af forfremmelse eller af tildeling af andre arbejdsrelaterede ydelser

3) [...]

– medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at denne har støttet sig på objektive grunde.

[...]«

13 Arbejdslovens artikel 30 bestemmer:

»1. Ansættelseskontrakten opsiges:

- 1) efter aftale mellem parterne
- 2) ved en erklæring fra en af parterne med et opsigelsesvarsel (opsigelse af ansættelseskontrakten med varsel)
- 3) ved en erklæring fra en af parterne uden varsel (opsigelse af ansættelseskontrakten uden varsel)
- 4) ved udløbet af den periode, med hensyn til hvilken ansættelseskontrakten blev indgået.

[...]

3 Hver parts erklæring om opsigelse af en ansættelseskontrakt med eller uden varsel skal ske skriftligt.

4. Arbejdsgiverens erklæring om opsigelse med varsel af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller om opsigelse uden varsel af en ansættelseskontrakt skal angive grunden til, at kontrakten opsiges eller ophører.«

- 14 Arbejdslovens artikel 44 bestemmer:
»Arbejdstageren kan klage over opsigelsen af ansættelseskontrakten til en arbejdsret [...]«
- 15 Arbejdslovens artikel 45, stk. 1, lyder således:
»Hvis det fastslås, at opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt er uberettiget eller er i strid med bestemmelserne om opsigelse af ansættelseskontrakter, fastslår arbejdsretten, på anmodning fra arbejdstageren, at opsigelsen er ugyldig, eller, hvis ansættelseskontrakten allerede er opsagt, at arbejdstageren skal genindtræde i sin stilling på de tidligere vilkår eller at denne skal have udbetalt en godtgørelse.«
- 16 Arbejdslovens artikel 50, stk. 3, bestemmer:
»Hvis en tidsbegrænset ansættelseskontrakt opsiges i strid med bestemmelserne om opsigelse af en sådan kontrakt, har arbejdstageren kun ret til udbetaling af en godtgørelse.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 17 K.L. og X indgik en tidsbegrænset ansættelseskontrakt om deltidsansættelse for perioden fra den 1. november 2019 til den 31. juli 2022.
- 18 Den 15. juli 2020 gav X K.L., som er sagsøger i hovedsagen, en erklæring om opsigelse af denne ansættelseskontrakt med et opsigelsesvarsel på en måned. Denne opsigelse trådte således i kraft den 31. august 2020, uden at begrundelsen for opsigelsen imidlertid blev meddelt K.L.
- 19 Efter opsigelsen anlagde K.L. sag ved Sąd Rejonowy dla Krakowa. – Nowej Huty w Krakowie (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, Polen), som er den forelæggende ret, med påstand om godtgørelse i henhold til arbejdslovens artikel 50, stk. 3, idet han gjorde gældende, at opsigelsen var ulovlig.
- 20 Til støtte for påstanden har K.L. for det første gjort gældende, at X' erklæring indeholdt formelle fejl, der medførte en ulovlighed, som giver ret til en godtgørelse i henhold til arbejdslovens artikel 50, stk. 3. For det andet har han gjort gældende, at selv om arbejdsloven ikke pålægger arbejdsgiverne en forpligtelse til at angive grundene til opsigelsen i tilfælde af opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, har fraværet af en sådan begrundelse tilsidesat det princip om ikke-diskrimination, der er fastsat i EU-retten og i polsk ret, med den begrundelse, at denne forpligtelse foreligger i tilfælde af opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 21 X har derimod gjort gældende, at han opsagde sagsøgeren i hovedsagen i overensstemmelse med bestemmelserne i gældende polsk arbejdsret, hvilket sagsøgeren ikke har bestridt.
- 22 Den forelæggende ret har i anmodningen om præjudiciel afgørelse bekræftet, at den kompetente ret i tilfælde af et søgsmål anlagt af en arbejdstager til prøvelse af opsigelsen af dennes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt i henhold til polsk ret ikke undersøger opsigelsesgrunden, og at den pågældende arbejdstager ikke har ret til nogen godtgørelse som følge af, at afskedigelsen ikke er begrundet. En sådan arbejdstager vil således blive frataget den beskyttelse, der følger af chartrets artikel 30, hvorefter »[e]nhver arbejdstager har ret til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis«.

- 23 Den forelæggende ret har i denne henseende bemærket, at Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol, Polen) i 2008 afsagde en dom vedrørende spørgsmålet, om arbejdslovens artikel 30, stk. 4, er i overensstemmelse med Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Republikken Polens forfatning) af 2. april 1997 (Dz. U., nr. 78, pos. 483) (herefter »forfatningen«), henset til de forskelle, der er fastsat i denne bestemmelse for så vidt angår krav på opsigelsesområdet, alt efter typen af den pågældende ansættelseskontrakt.
- 24 I den nævnte dom fastslog denne forfatningsdomstol, at arbejdslovens artikel 30, stk. 4, for så vidt som den ikke fastsætter en forpligtelse til at angive grunden til opsigelsen i arbejdsgiverens erklæring om opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, og denne lovs artikel 50, stk. 3, for så vidt som den ikke fastsætter en ret for arbejdstageren til godtgørelse for uberettiget opsigelse af en sådan ansættelseskontrakt, er forenelige med forfatningens artikel 2, der fastsætter princippet om en demokratisk retsstat, samt med forfatningens artikel 32, der fastsætter princippet om lighed for loven, og som forbyder forskelsbehandling i det politiske, sociale eller økonomiske liv af en hvilken som helst grund.
- 25 Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol) konkluderede, at der heller ikke var grundlag for at antage, at den indførte differentiering, der er baseret på ansættelsens varighed, ikke skulle være blevet foretaget ifølge et relevant kriterium som omhandlet i forfatningens artikel 32.
- 26 Den forelæggende ret har i denne forbindelse anført, at Sąd Najwyższy (øverste domstol, Polen) derimod i en dom afsagt i 2019 udtrykte tvivl med hensyn til den korrekte gennemførelse af rammeaftalens § 4 i polsk ret og følgelig hvad angår de relevante bestemmelser i arbejdslovens forenelighed med EU-retten. Når dette er sagt, udtalte den øverste domstol, at en enhed, der ikke repræsenterer staten, såsom en privat arbejdsgiver, ikke kan holdes ansvarlig for den ulovlighed, der udspringer af den fejlagtige gennemførelse af direktiv 1999/70 i national ret. Nævnte øverste domstol kunne derfor ikke undlade at anvende arbejdslovens artikel 30, stk. 4, i den sag, der gav anledning til denne dom, for så vidt som selv en klar, præcis og ubetinget bestemmelse i et direktiv, der sigter mod at tillægge parter rettigheder eller pålægge dem forpligtelser, ikke kan anvendes i en tvist, der udelukkende verserer mellem private parter.
- 27 Den forelæggende ret har tilføjet, at der i denne sammenhæng skal tages hensyn til bl.a. dom af 22. januar 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), og af 19. april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278). Den forelæggende ret har i denne henseende præciseret, at de kriterier, hvis anvendelse er forbudt med henblik på en sondring mellem arbejdstagere, som har været genstand for disse to domme, nemlig religion i den sag, der gav anledning til dom af 22. januar 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), og alder i den sag, der gav anledning til dom af 19. april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), udtrykkeligt er nævnt i chartrets artikel 21, mens et arbejdsforhold inden for rammerne af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt ikke er anført blandt de kriterier, der er nævnt i denne bestemmelse. Den forelæggende ret har imidlertid anført, at selv om chartrets artikel 21, stk. 1, fastsætter et forbud mod enhver forskelsbehandling, er listen over de kriterier, der er nævnt heri, ikke udtømmende, hvilket anvendelsen af adverbiet »andet« i denne bestemmelse vidner om.
- 28 Endelig er den forelæggende ret af den opfattelse, at hvis Domstolen fortolker rammeaftalen således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, uden at afklare spørgsmålet om den direkte horisontale virkning af de EU-retlige bestemmelser, som ønskes fortolket, vil to forskellige ordninger for opsigelse af tidsbegrænsede kontrakter finde anvendelse i polsk ret, alt efter om arbejdsgiveren er et statsligt organ eller ej.

- 29 På denne baggrund har Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal artikel 1 i [direktiv 1999/70] såvel som §§ 1 og 4 i [rammeaftalen] fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for national lovgivning, hvorefter arbejdsgiveren udelukkende er forpligtet til skriftligt at begrunde en opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, hvorved lovligheden af opsigelsesgrundene vedrørende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er underlagt domstolsprøvelse, uden at der samtidig er fastsat en sådan forpligtelse for arbejdsgiveren (dvs. en pligt til at angive en begrundelse for kontraktens ophør) i relation til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (hvorfor det kun er opsigelsesvarslets overholdelse af bestemmelserne om opsigelse af kontrakter, der er underlagt domstolsprøvelse)?
 - 2) Kan § 4 i [rammeaftalen] og det generelle princip i EU-retten om forbud mod forskelsbehandling (artikel 21 i [chartret]) påberåbes inden for rammerne af en retstvist mellem private parter, og har de ovennævnte regler dermed horisontal virkning?«

De præjudicielle spørgsmål

- 30 Det fremgår af fast retspraksis, at det som led i den samarbejdsprocedure mellem de nationale retter og Domstolen, som er indført ved artikel 267 TEUF, tilkommer Domstolen at give den nationale ret et hensigtsmæssigt svar, som sætter den i stand til at afgøre den tvist, der verserer for den. Ud fra dette synspunkt påhviler det Domstolen efter omstændighederne at omformulere de spørgsmål, den forelægges. Den omstændighed, at en national ret rent formelt har udformet det præjudicielle spørgsmål under henvisning til bestemte EU-retlige bestemmelser, er ikke til hinder for, at Domstolen oplyser denne ret om alle de fortolkningsmomenter, der kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, som verserer for den nationale ret, uanset om den henviser til dem i sine spørgsmål. Det tilkommer herved Domstolen af samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den nationale ret, navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de EU-retlige elementer, som det under hensyn til sagens genstand er nødvendigt at fortolke (dom af 5.12.2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, præmis 99 og den deri nævnte retspraksis).
- 31 I det foreliggende tilfælde skal de forelagte spørgsmål, henset til samtlige de oplysninger, som den forelæggende ret har fremlagt, og til bemærkningerne fra den polske regering samt fra Europa-Kommissionen, omformuleres med henblik på at forsyne den forelæggende ret med nyttige fortolkningslementer.
- 32 Uden at det er nødvendigt at tage stilling til anmodningen om fortolkning af chartrets artikel 21, skal det således lægges til grund, at den forelæggende ret med sine spørgsmål, som skal behandles samlet, nærmere bestemt ønsker oplyst, om rammeaftalens § 4 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdsgiver ikke er forpligtet til skriftligt at begrunde opsigelsen med varsel af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, når arbejdsgiveren er underlagt en sådan forpligtelse i tilfælde af opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, og om denne bestemmelse kan påberåbes i forbindelse med en tvist mellem private parter.

- 33 For det første bemærkes, at rammeaftalen finder anvendelse på alle arbejdstagere, der præsterer en arbejdsydelse mod vederlag inden for rammerne af et tidsbegrænset ansættelsesforhold, der binder dem til deres arbejdsgiver (jf. i denne retning dom af 30.6.2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).
- 34 I det foreliggende tilfælde er det ubestridt, at sagsøgeren i hovedsagen inden for rammerne af sit ansættelsesforhold med X blev anset for at være en arbejdstager ansat inden for rammerne af en tidsbegrænset kontrakt som omhandlet i rammeaftalens § 2, stk. 1, sammenholdt med dennes § 3, stk. 1, således at tvisten i hovedsagen er omfattet af denne rammeaftales anvendelsesområde.
- 35 For det andet vedrører forbuddet mod en mindre gunstig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til den behandling, der gives fastansatte, som omhandlet i rammeaftalens § 4, ansættelsesvilkårene for arbejdstagerne. Det skal således afgøres, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning, for så vidt som den regulerer opsigelsen af en ansættelseskontrakt, henhører under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4.
- 36 Det følger af ordlyden af og formålet med denne bestemmelse, at denne ikke vedrører selve valget om at indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i stedet for tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, men ansættelsesvilkårene for de arbejdstagere, som har indgået den første type kontrakter i forhold til ansættelsesvilkårene for de arbejdstagere, der er ansat i henhold til den anden type kontrakt (dom af 8.10.2020, Universitatea »Lucian Blaga« Sibiu m.fl., C-644/19, EU:C:2020:810, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).
- 37 I denne henseende er det afgørende kriterium ved vurderingen af, om en foranstaltning henhører under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, netop kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver (kendelse af 18.5.2022, Ministero dell'istruzione (Elektronisk kort), C-450/21, EU:C:2022:411, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).
- 38 Domstolen har således fastslået, at dette begreb bl.a. omfatter den beskyttelse, der tildeles en arbejdstager i tilfælde af ulovlig afskedigelse (dom af 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis), samt reglerne vedrørende fastsættelse af det opsigelsesvarsel, der finder anvendelse i tilfælde af opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og reglerne om den godtgørelse, der tildeles arbejdstageren som følge af opsigelsen af dennes ansættelseskontrakt, der knytter vedkommende til sin arbejdsgiver, idet en sådan godtgørelse udbetales som følge af det ansættelsesforhold, der er etableret mellem disse (dom af 25.7.2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 En fortolkning af rammeaftalens § 4, stk. 1, hvorved betingelserne for opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt udelukkes fra definitionen af begrebet »ansættelsesvilkår«, ville nemlig betyde, at anvendelsesområdet for den beskyttelse, der er tillagt arbejdstagere med en tidsbegrænset ansættelse mod en mindre gunstig behandling, begrænses i strid med det formål, der er tillagt denne bestemmelse (jf. i denne retning dom af 25.7.2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

- 40 I lyset af denne retspraksis henhører en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede derfor under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1. Denne lovgivning fastsætter nemlig ordningen for opsigelse af en ansættelseskontrakt i tilfælde af afskedigelse, idet selve grundlaget for denne ordning er det arbejdsforhold, der er indgået mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver.
- 41 For det tredje bemærkes, at et af formålene med rammeaftalen i henhold til dennes § 1, litra a), er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination. Ligeledes er det i tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen præciseret, at den »viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling«. I 14. betragtning til direktiv 1999/70 anføres det i denne forbindelse, at formålet med rammeaftalen bl.a. er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at fastsætte minimumskrav, der kan sikre anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination (dom af 17.3.2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).
- 42 Rammeaftalen, navnlig dennes § 4, tilsigter at bringe nævnte princip om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fastansatte (dom af 3.6.2021, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).
- 43 Desuden er forbuddet mod forskelsbehandling i denne rammeaftales § 4, stk. 1, blot det konkrete udtryk for det almindelige lighedsprincip, som er et af EU-rettens grundlæggende principper (dom af 19.10.2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).
- 44 Henset til disse mål skal denne bestemmelse anses for at være et udtryk for et grundlæggende socialretligt princip på EU-plan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. i denne retning dom af 19.10.2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 45 I overensstemmelse med formålet om at fjerne forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte fastsætter den nævnte bestemmelse, der har direkte virkning, i stk. 1 et forbud mod at behandle arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse mindre gunstigt med hensyn til ansættelsesvilkår end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i »objektive forhold« (jf. i denne retning dom af 8.9.2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 56 og 64, og af 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, præmis 42).
- 46 Mere konkret skal det undersøges, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning for så vidt angår denne opsigelsesordning fører til en forskelsbehandling, der udgør en mindre gunstig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til sammenlignelige fastansatte, inden det i givet fald skal afgøres, om en sådan forskelsbehandling kan begrundes i »objektive forhold«.
- 47 Hvad for det første angår de omhandlede situationers sammenlignelighed skal det, ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen, i henhold til dennes § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1,

undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskraft og ansættelsesvilkår, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (domme af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis, og Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

- 48 Henset til den generelle karakter af den i hovedsagen omhandlede lovgivning, som regulerer informationen til de arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt opsiges, med hensyn til begrundelsen for denne opsigelse, fremgår det, at denne lovgivning finder anvendelse på arbejdstagere ansat inden for rammerne af en tidsbegrænset kontrakt, som kan sammenlignes med arbejdstagere, der er ansat inden for rammerne af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.
- 49 Det tilkommer den forelæggende ret, som alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at afgøre, om sagsøgeren i hovedsagen befandt sig i en situation, der var sammenlignelig med situationen for arbejdstagere, som var ansat tidsubegrænset af X i samme periode (jf. analogt dom af 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis, og af 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 54).
- 50 Hvad for det andet angår spørgsmålet, om der foreligger en mindre gunstig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til den behandling, som gives arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, er det ubestridt, at arbejdsgiveren i tilfælde af en opsigelse med varsel af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt ikke er forpligtet til straks at give arbejdstageren skriftlig meddelelse om grunden eller grundene til opsigelsen, mens arbejdsgiveren er forpligtet hertil i tilfælde af en opsigelse med varsel af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.
- 51 Det konstateres i denne henseende for det første, at det skal vurderes objektivt, om der foreligger en mindre gunstig behandling som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1. I en situation som den i hovedsagen omhandlede fratages en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse, hvis ansættelseskontrakt opsiges med varsel, når den pågældende ikke er informeret om grunden eller grundene til denne afskedigelse, i modsætning til en arbejdstager med tidsubegrænset ansættelse, hvis ansættelseskontrakt opsiges, en væsentlig information med henblik på at vurdere, om afskedigelsen er uberettiget, og med henblik på at overveje et eventuelt sagsanlæg ved en domstol. Der foreligger således en forskelsbehandling mellem disse to kategorier af arbejdstagere som omhandlet i denne bestemmelse.
- 52 For det andet har såvel den forelæggende ret som den polske regering anført, at det manglende krav om en sådan information ikke udelukker, at den pågældende arbejdstager har mulighed for at anlægge sag ved den kompetente arbejdsret med henblik på, at denne kan efterprøve, om den pågældende afskedigelse eventuelt er udtryk for forskelsbehandling eller udgør retsmisbrug, fordi den er uforenelig med den pågældende rets socioøkonomiske formål eller udgør en tilsidesættelse af reglerne om social adfærd som omhandlet i arbejdslovens artikel 8.
- 53 Det bemærkes imidlertid, at en sådan situation kan have negative konsekvenser for en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse, for så vidt som denne arbejdstager, selv hvis det antages, at domstolsprøvelsen af rigtigheden af begrundelsen for opsigelsen af vedkommendes ansættelseskontrakt er sikret, og at den berørte således er sikret en effektiv domstolsbeskyttelse, ikke på forhånd råder over oplysninger, der kan være afgørende med henblik på valget af, om der skal anlægges et søgsmål til prøvelse af opsigelsen af den pågældendes ansættelseskontrakt.

- 54 Hvis den berørte arbejdstager er i tvivl om lovligheden af begrundelsen for sin afskedigelse, har den pågældende således ikke andet valg end at anlægge sag ved den kompetente arbejdsret med henblik på at anfægte denne afskedigelse, hvis arbejdsgiveren ikke frivilligt har meddelt grunden hertil. Det er først i forbindelse med dette søgsmål, at denne arbejdstager kan opnå, at denne ret pålægger arbejdsgiveren at meddele den eller de pågældende grunde, uden at arbejdstageren på forhånd kan vurdere muligheden for at få medhold i nævnte søgsmål. Ifølge de forklaringer, som Republikken Polen har givet under retsmødet, er den nævnte arbejdstager imidlertid forpligtet til i dette søgsmål *prima facie* at underbygge sin argumentation med henblik på at godtgøre, at den afskedigelse, som vedkommende har været genstand for, har karakter af forskelsbehandling eller er uberettiget, og dette til trods for den omstændighed, at den pågældende ikke kender begrundelsen herfor. Hertil kommer, at selv om et sådant søgsmål, der anlægges af en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse, ved denne arbejdsret ville være gratis i overensstemmelse med det, som Republikken Polen ligeledes har oplyst under retsmødet, kan forberedelsen og opfølgningen af proceduren vedrørende undersøgelsen heraf medføre udgifter for den nævnte arbejdstager, endog sagsomkostninger, der skal afholdes såfremt sagsøgeren ikke får medhold i dette søgsmål.
- 55 Endelig bemærkes i denne sammenhæng, at en tidsbegrænset kontrakt ophører med at have virkninger for fremtiden ved udløbet af den periode, der er fastsat for den, idet denne periode bl.a., som i det foreliggende tilfælde, kan bestå i indtrædelsen af en bestemt dato. Parterne i en tidsbegrænset ansættelseskontrakt kender således fra indgåelsen af denne dato, der afgør dens udløb. Denne periode begrænser ansættelsesforholdets varighed, uden at parterne for så vidt skal give udtryk for deres vilje efter indgåelsen af denne ansættelseskontrakt (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 57). En opsigelse før tid af en sådan ansættelseskontrakt på arbejdsgiverens initiativ som følge af indtrædelsen af omstændigheder, der ikke var forudset på tidspunktet for indgåelsen af denne, og som således forstyrrer den normale gennemførelse af ansættelsesforholdet, kan herved som følge af dens uforudsete karakter påvirke en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse i mindst lige så høj grad som opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt for en tilsvarende arbejdstager.
- 56 Det følger heraf, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, med forbehold for den efterprøvelse, som det tilkommer den forelæggende ret at foretage, indfører en forskelsbehandling, der indebærer en mindre gunstig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, som følger af den omstændighed, at disse sidstnævnte ikke er omfattet af den omhandlede begrænsning for så vidt angår information vedrørende begrundelsen for afskedigelsen.
- 57 For det tredje skal det endvidere, med forbehold for den efterprøvelse, som den forelæggende ret opfordres til at foretage i nærværende doms præmis 49, afgøres, om den forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og sammenlignelige fastansatte, som den forelæggende ret har stillet spørgsmålstegn ved, kan begrundes i »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.
- 58 I denne henseende bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at begrebet »objektive forhold« i den forstand, hvori det er anvendt i rammeaftalens § 4, stk. 1, ikke skal forstås således, at en forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (jf. i denne retning dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).

- 59 Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den konstaterede forskelsbehandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier, for at efterprøve, om denne forskelsbehandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af den særlige karakter af de opgaver, med henblik på hvis udførelse de tidsbegrænsede kontrakter er blevet indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).
- 60 I det foreliggende tilfælde har den polske regering med støtte i den argumentation, som Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol) har fulgt i den dom, der er nævnt i nærværende doms præmis 23-25, påberåbt sig forskellen mellem en tidsbegrænset ansættelseskontrakt og en tidsubegrænset ansættelseskontrakt sociale og økonomiske funktion.
- 61 Ifølge den polske regering indgår den sontring, der foretages i polsk ret for så vidt angår begrundelseskravet alt efter, om der er tale om opsigelse af en tidsubegrænset kontrakt eller af en tidsbegrænset kontrakt, i forfølgelsen af det legitime formål med en »national socialpolitik med henblik på fuld og produktiv beskæftigelse«. Forfølgelsen af dette mål kræver stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet. En tidsbegrænset ansættelseskontrakt bidrager til denne fleksibilitet, dels ved at give et større antal personer mulighed for ansættelse, idet der fastsættes en passende beskyttelse af de pågældende arbejdstagere, dels ved at gøre det muligt for arbejdsgiverne at opfylde deres behov i tilfælde af en øget aktivitet, uden imidlertid at være knyttet permanent til den pågældende arbejdstager.
- 62 Den polske regering har således fremhævet, at den omstændighed at sikre arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse det samme beskyttelsesniveau som det, der gælder for arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse mod opsigelse af en ansættelseskontrakt med varsel, ville bringe virkeliggørelsen af det nævnte formål i fare. Dette blev bekræftet af Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol), da den fastslog, at en sådan forskel mellem ordningerne var lovlig, henset til forfatningens artikel 2 og 32, der henholdsvis fastsætter princippet om en demokratisk retsstat og principperne om lighed for loven og om forbud mod forskelsbehandling i det politiske, sociale og økonomiske liv.
- 63 Det må imidlertid konstateres, at de forhold, som den polske regering har påberåbt sig med henblik på at begrunde den i hovedsagen omhandlede lovgivning, ikke er præcise og konkrete forhold, der kendetegner det pågældende ansættelsesvilkår, således som det kræves i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 58 og 59, men snarere ligner et kriterium, som på en generel og abstrakt måde udelukkende henviser til selve varigheden af ansættelsen. Disse forhold gør det derfor ikke muligt at sikre, at den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling opfylder et reelt behov som omhandlet i den nævnte retspraksis.
- 64 At tillade, at et ansættelsesforholds midlertidige karakter alene er tilstrækkeligt til at begrunde en forskellig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, ville i denne henseende gøre formålene med rammeaftalen indholdsløse og være med til at gøre opretholdelsen af en ugunstig situation for arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse stedsevarende (jf. i denne retning dom af 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (statut for italienske fredsdommere), C-658/18, EU:C:2020:572, præmis 152 og den deri nævnte retspraksis).

- 65 Under alle omstændigheder følger det af den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 58 og 59, at ud over, at en sådan forskelsbehandling skal opfylde et reelt behov, skal den være egnet til at nå det forfulgte formål og være nødvendig herfor. Formålet skal desuden opnås på en sammenhængende og systematisk måde i overensstemmelse med kravene i Domstolens praksis (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 62 og den deri nævnte retspraksis).
- 66 Den i hovedsagen omhandlede lovgivning synes imidlertid ikke at være nødvendig, henset til det formål, som den polske regering har påberåbt sig.
- 67 Selv om arbejdsgiverne skulle være forpligtet til at angive grundene til den førtidige opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt, ville disse nemlig ikke af denne grund blive frataget den fleksibilitet, der er indbygget i denne form for ansættelseskontrakt, som kan bidrage til den fulde beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Det skal i denne forbindelse fremhæves, at det pågældende ansættelsesvilkår ikke vedrører selve arbejdsgiverens mulighed for at opsi en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med varsel, men den skriftlige meddelelse til arbejdstageren af begrundelsen for afskedigelsen af denne, således at det ikke vil kunne antages, at denne betingelse mærkbart kan ændre denne fleksibilitet.
- 68 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt en national ret inden for rammerne af en tvist mellem private er forpligtet til at undlade at anvende en national bestemmelse, der er i strid med rammeaftalens § 4, bemærkes, at det tilkommer de nationale domstole, når de skal afgøre en sådan tvist, under hvilken det viser sig, at den omhandlede nationale lovgivning er i strid med EU-retten, at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af EU-rettens bestemmelser, og at sikre bestemmelseernes fulde virkning (dom af 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).
- 69 Nærmere bestemt har Domstolen gentagne gange fastslået, at en national ret, der er forelagt en tvist, hvori alene private er parter, er forpligtet til, når den anvender nationale bestemmelser, som er vedtaget med det formål at gennemføre de forpligtelser, der er fastsat i et direktiv, at tage samtlige bestemmelser i denne nationale ret i betragtning og i videst muligt omfang fortolke dem i lyset af direktivets ordlyd og formål for at nå til en løsning, der er i overensstemmelse med det formål, der forfølges med direktivet (dom af 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis).
- 70 Princippet om overensstemmende fortolkning af national ret er imidlertid underlagt visse begrænsninger. De nationale retsinstansers forpligtelse til at henvise til indholdet af et direktiv, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, begrænses således af generelle retsprincipper, og den kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning contra legem af national ret (dom af 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).
- 71 Det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, om den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse, dvs. arbejdslovens artikel 30, stk. 4, kan fortolkes i overensstemmelse med rammeaftalens § 4.

- 72 Når det ikke er muligt at foretage en fortolkning af en national bestemmelse, der er i overensstemmelse med kravene i EU-retten, kræver princippet om EU-rettens forrang, at den nationale retsinstans, der inden for rammerne af sin kompetence skal anvende bestemmelserne i denne ret, udelukker anvendelsen af enhver bestemmelse i national ret, der er i strid med EU-retlige bestemmelser, der har direkte virkning.
- 73 Det fremgår imidlertid af fast retspraksis, at et direktiv ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private og derfor ikke som sådan kan påberåbes over for sådanne personer ved en national domstol. I henhold til artikel 288, stk. 3, TEUF består et direktivs bindende karakter, som er grundlaget for, at der kan støttes ret herpå, således kun i forhold til »enhver medlemsstat, som det rettes til«, idet Unionen kun har beføjelse til generelt og abstrakt at udstede regler, der umiddelbart skaber forpligtelser for borgerne, på de områder, hvor den har kompetence til at udstede forordninger. Følgelig giver en direktivbestemmelse, selv om den er klar, præcis og ubetinget, ikke den nationale ret adgang til at undlade at anvende en modstridende bestemmelse i national ret, hvis der herved vil blive pålagt en borger yderligere forpligtelser (dom af 24.6.2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, præmis 65-67, og af 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).
- 74 En national ret er således ikke forpligtet til alene på grundlag af EU-retten at undlade at anvende en national bestemmelse, der er i strid med en EU-retlig bestemmelse, såfremt sidstnævnte bestemmelse ikke har direkte virkning, uden at dette dog berører denne rets og enhver kompetent national forvaltnings mulighed for i medfør af denne nationale ret at undlade at anvende enhver bestemmelse i sidstnævnte ret, der er i strid med en bestemmelse i EU-retten, som ikke har en sådan virkning (jf. i denne retning dom af 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, præmis 33).
- 75 Domstolen har ganske vist anerkendt den direkte virkning af rammeaftalens § 4, stk. 1, idet den har fastslået, at denne bestemmelse ud fra sit indhold fremstår som ubetinget og tilstrækkeligt præcis til at kunne påberåbes ved en national domstol af en borger over for staten bred forstand (jf. i denne retning dom af 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 68, og af 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 28; jf. ligeledes dom af 10.10.2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, præmis 33-35 og den deri nævnte retspraksis).
- 76 Ikke desto mindre kan EU-retten ikke i det foreliggende tilfælde, eftersom tvisten i hovedsagen er mellem private, pålægge den nationale ret at undlade at anvende arbejdslovens artikel 30, stk. 4, alene på grundlag af konstateringen af, at denne bestemmelse er i strid med rammeaftalens § 4, stk. 1.
- 77 Når dette er sagt, gennemfører en medlemsstat, når den vedtager en lovgivning, der præciserer og konkretiserer de ansættelsesvilkår, der bl.a. er reguleret i rammeaftalens § 4, EU-retten som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1, og skal således sikre overholdelsen af bl.a. den adgang til effektive retsmidler, der er fastsat i chartrets artikel 47 (jf. analogt dom af 6.10.2020, État luxembourgeois (Ret til at anlægge søgsmål til prøvelse af en anmodning om oplysninger på skatteområdet), C-245/19 og C-246/19, EU:C:2020:795, præmis 45 og 46 og den deri nævnte retspraksis).
- 78 Det følger imidlertid af det i nærværende doms præmis 47-56 anførte, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, der fastsætter, at en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse, hvis ansættelseskontrakt opsiges med varsel, ikke straks skal underrettes skriftligt om begrundelsen for denne afskedigelse, og dette i modsætning til en arbejdstager med

tidsbegrænset ansættelse, begrænser adgangen for en sådan arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse til at anlægge et søgsmål, hvilken adgang bl.a. er sikret ved chartrets artikel 47. Denne arbejdstager fratages nemlig på denne måde væsentlige oplysninger med henblik på at vurdere, om afskedigelsen eventuelt er uberettiget, og i givet fald med henblik på at forberede et søgsmål med henblik på at anfægte denne.

- 79 Henset til disse betragtninger må det konstateres, at den forskelsbehandling, som den gældende nationale ret indfører, således som konstateret i nærværende doms præmis 56, tilsidesætter den grundlæggende ret til effektive retsmidler, der er fastsat i chartrets artikel 47, eftersom en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse fratages den mulighed, som en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse derimod har, for på forhånd at vurdere, om der skal anlægges sag til prøvelse af afgørelsen om opsigelse af vedkommendes ansættelseskontrakt, og for, i givet fald, at anlægge et søgsmål, der præcist anfægter begrundelsen for en sådan opsigelse. Henset til det i nærværende doms præmis 60-67 anførte kan de forhold, som den polske regering har påberåbt sig, endvidere ikke begrunde en sådan begrænsning af denne ret, i medfør af chartrets artikel 52, stk. 1.
- 80 Domstolens har præciseret, at chartrets artikel 47 i sig selv er tilstrækkelig og ikke skal præciseres ved bestemmelser i EU-retten eller i national ret for at tillægge private en ret, der som sådan kan påberåbes (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 78).
- 81 I det tilfælde, der er omhandlet i nærværende doms præmis 76, har den nationale ret følgelig pligt til inden for rammerne af sine beføjelser at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af chartrets artikel 47, sammenholdt med rammeaftalens § 4, stk. 1, for så vidt angår adgangen til effektive retsmidler, der omfatter adgangen til domstolsprøvelse, og til således at undlade at anvende arbejdslovens artikel 30, stk. 4, for så vidt som dette er nødvendigt for at sikre den fulde virkning af denne bestemmelse i chartret (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 79, og af 8.3.2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Direkte virkning), C-205/20, EU:C:2022:168, præmis 57).
- 82 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal de forelagte spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdsgiver ikke er forpligtet til skriftligt at begrunde opsigelsen med varsel af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, når arbejdsgiveren er underlagt en sådan forpligtelse i tilfælde af opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. Den nationale ret, for hvilken der er indbragt en tvist mellem private, er forpligtet til, når det ikke er muligt for den at fortolke den gældende nationale ret på en måde, der er i overensstemmelse med denne bestemmelse, inden for rammerne af sin kompetence at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af chartrets artikel 47, og til at sikre denne artikels fulde virkning ved i nødvendigt omfang at undlade at anvende enhver modstridende national bestemmelse.

Sagsomkostninger

- 83 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

§ 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 og er knyttet som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP,

skal fortolkes således, at

den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdsgiver ikke er forpligtet til skriftligt at begrunde opsigelsen med varsel af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, når arbejdsgiveren er underlagt en sådan forpligtelse i tilfælde af opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. Den nationale ret, for hvilken der er indbragt en tvist mellem private, er forpligtet til, når det ikke er muligt for den at fortolke den gældende nationale ret på en måde, der er i overensstemmelse med denne bestemmelse, inden for rammerne af sin kompetence at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og til at sikre denne artikels fulde virkning ved i nødvendigt omfang at undlade at anvende enhver modstridende national bestemmelse.

Underskrifter