



## Samling af Afgørelser

**Sag C-715/20**

**K.L.**

**mod**

**X sp. z o.o.**

(anmodning om præjudiciel afgørelse,  
indgivet af Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie)

**Domstolens dom (Store Afdeling) af 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«

1. *Socialpolitik – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – direktiv 1999/70 – ansættelsesvilkår – begreb – ordning for opsigelse af en ansættelseskontrakt i tilfælde af afskedigelse – omfattet (Rådets direktiv 1999/70, bilag, § 4, stk. 1)*

(jf. præmis 35-40)

2. *Socialpolitik – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – direktiv 1999/70 – forbud mod forskelsbehandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse – national lovgivning, der fastsætter en forpligtelse for en arbejdsgiver til at angive begrundelsen for opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, men ikke for opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt – ikke tilladt (Rådets direktiv 1999/70, bilag, § 4, stk. 1)*

(jf. præmis 51-56, 63-67 og 82 samt domskonkl.)

3. *Socialpolitik – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – direktiv 1999/70 – forbud mod forskelsbehandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse – direkte virkning – mulighed for at påberåbe sig nævnte forbud i en tvist mellem private – foreligger ikke (Rådets direktiv 1999/70, bilag, § 4, stk. 1)*

(jf. præmis 75 og 76)

4. *Socialpolitik – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – direktiv 1999/70 – forbud mod forskelsbehandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse – overensstemmelse med chartret om grundlæggende rettigheder – artikel 47 i chartret om grundlæggende rettigheder kan ikke påberåbes – tvist mellem to private – forpligtelser og beføjelser for den nationale ret – fortolkning i overensstemmelse med EU-retten af den nationale lovgivning – pligt til at undlade at anvende en national bestemmelse, som er i strid med nævnte artikel 47*  
(Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 47 og art. 52, stk. 1; Rådets direktiv 1999/70, art. 4, stk. 1)

(jf. præmis 77-82 og domskonkl.)

## Resumé

Domstolen (Store Afdeling) præciserede i forbindelse med en præjudiciel forelæggelse rækkevidden af princippet om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, henset til forpligtelsen til at begrunde opsigelsen af en ansættelseskontrakt, samt de nationale retters forpligtelser i tilfælde af tilsidesættelse af nævnte princip i en tvist mellem private.

K.L., en arbejdstager, og X sp. z o.o., et polsk selskab, indgik en tidsbegrænset ansættelseskontrakt om deltidsbeskæftigelse for perioden fra den 1. november 2019 til den 31. juli 2022. Den 15. juli 2020 gav X K.L. en erklæring om opsigelse af denne ansættelseskontrakt med varsel, uden heri at have angivet begrundelsen for denne opsigelse. I henhold til den polske arbejdslovs<sup>1</sup> artikel 30, stk. 4, er arbejdsgiveren nemlig kun forpligtet til at angive begrundelsen i tilfælde af opsigelse med varsel af tidsbegrænsede kontrakter<sup>2</sup>.

K.L. anlagde 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 godtgørelsen som følge af, at hans opsigelse var ulovlig. Han påberåbte sig navnlig en tilsidesættelse af det princip om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er fastsat i § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse<sup>3</sup>.

Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at selv om Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol, Polen) allerede havde fastslået, at arbejdslovens artikel 30, stk. 4, var forenelig med de forfatningsmæssige principper om en demokratisk retsstat og om lighed for loven, var Sąd Najwyższy (øverste domstol, Polen) i tvivl om, hvorvidt denne nationale bestemmelse var forenelig med EU-retten. Sidstnævnte retsinstans kunne imidlertid ikke undlade at anvende den pågældende bestemmelse med den begrundelse, at princippet om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse ikke har direkte virkning i en tvist mellem private.

Det er på denne baggrund, at den forelæggende ret nærmere bestemt har anmodet Domstolen om at oplyse, om rammeaftalens § 4 er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, og om denne bestemmelse kan påberåbes i forbindelse med en tvist mellem private.

<sup>1</sup> – Ustawa - Kodeks pracy (lov om indførelse af en arbejdslov), af 26.6.1974 (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«).

<sup>2</sup> – Eller i tilfælde af opsigelse af en ansættelseskontrakt uden varsel, uanset om denne er tidsbegrænset eller tidsubegrænset.

<sup>3</sup> – Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18.3.1999, som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43, herefter »rammeaftalen«).

## *Domstolens bemærkninger*

Domstolen undersøgte, efter at have præciseret, at den omhandlede ordning for opsigelse af en ansættelseskontrakt er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, vedrørende princippet om ikke-diskrimination, spørgsmålet om, hvorvidt denne ordning indfører en forskelsbehandling, der medfører en mindre gunstig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, der befinder sig i en sammenlignelig situation, inden den i givet fald vurderede, om en sådan forskelsbehandling kan begrundes i »objektive forhold«.

Hvad for det første angår de omhandlede situationers sammenlignelighed bemærkede Domstolen, at det tilkommer den forelæggende ret at vurdere, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde som omhandlet i rammeaftalen<sup>4</sup>, idet den skal tage hensyn til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og ansættelsesvilkår.

For det andet konstaterede Domstolen, at eksistensen, med forbehold for den efterprøvelse, der foretages af den forelæggende ret, af en mindre gunstig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse følger af den omstændighed, at sidstnævnte ikke er omfattet af den omhandlede begrænsning for så vidt angår information vedrørende begrundelsen for afskedigelsen. Selv hvis det, efter et søgsmål anlagt af en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse til prøvelse af opsigelsen af dennes ansættelseskontrakt, antages, at domstolsprøvelsen af rigtigheden af begrundelsen for opsigelsen af den nævnte kontrakt er sikret, og at den berørte er sikret en effektiv domstolsbeskyttelse, råder denne arbejdstager ikke på forhånd over oplysninger, der kan være afgørende med henblik på valget af, om der skal anlægges et sådant søgsmål eller ej.

Hvad for det tredje angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, har den polske regering under henvisning til ovennævnte dom fra forfatningsdomstolen påberåbt sig forfølgelsen af en politik om fuld beskæftigelse, som kræver stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet, hvortil en tidsbegrænset ansættelseskontrakt bidrager.

Ifølge Domstolen ligner disse forhold imidlertid snarere et kriterium, der generelt og abstrakt udelukkende henviser til selve varigheden af ansættelsen og således ikke gør det muligt at sikre, at den omhandlede forskelsbehandling opfylder et reelt behov. Den synes heller ikke at være nødvendig, henset til det formål, som den polske regering har påberåbt sig. Det pågældende ansættelsesvilkår vedrører nemlig ikke selve arbejdsgiverens mulighed for at opsiges en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med varsel, men den skriftlige meddelelse til arbejdstageren af begrundelsen for afskedigelsen af denne. Selv om arbejdsgiverne således skulle være forpligtet til at angive grundene til den førtidige opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt, ville disse ikke af denne grund blive frataget den fleksibilitet, der er indbygget i denne form for ansættelseskontrakt.

Under disse omstændigheder tilkommer det den forelæggende ret at efterprøve, om arbejdslovens artikel 30, stk. 4, kan fortolkes i overensstemmelse med rammeaftalens § 4. Hvis dette ikke er tilfældet, er denne ret i princippet ikke forpligtet til, alene på grundlag af EU-retten, at undlade at anvende en national bestemmelse, der er i strid med rammeaftalens § 4, som ikke har direkte virkning mellem private.

<sup>4</sup> – Jf. rammeaftalens § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1.

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<sup>5</sup> og skal således sikre overholdelsen af bl.a. den adgang til effektive retsmidler, der er fastsat i artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Sidstnævnte bestemmelse har direkte virkning. Domstolen konstaterede, at den forskelsbehandling, som den omhandlede nationale bestemmelse indfører, tilsidesætter den nævnte ret, eftersom en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse fratages den mulighed, som arbejdstageren med tidsubegrænset ansættelse 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.

I en tvist mellem private er den nationale ret følgelig forpligtet til, når det ikke er muligt for den at fortolke den gældende nationale ret i overensstemmelse med rammeaftalens § 4, at sikre den fulde virkning af artikel 47 i chartret om grundlæggende rettigheder ved i nødvendigt omfang at undlade at anvende enhver modstridende national bestemmelse.

<sup>5</sup> – Som omhandlet i artikel 51, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder.