



ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 29/24

Люксембург, 20 февруари 2024 г.

Решение на Съда по дело C-715/20 | X (Липса на основания за прекратяване)

Работникът, нает на срочен договор, трябва да бъде уведомен за основанията за прекратяване с предизвестие на трудовия му договор, ако е предвидено такова уведомяване на работника на договор за неопределено време

Национална правна уредба, съгласно която тези основания се съобщават само на работниците на договор за неопределено време, накърнява основното право на ефективни правни средства за защита на работника на срочен договор

Правото на Съюза не допуска национална правна уредба, която позволява на работодателя да не мотивира прекратяването с предизвестие на срочен трудов договор, при положение че има такова задължение при прекратяване на трудов договор за неопределено време. В подобна хипотеза работникът, нает на срочен договор, е лишен от информация, която е важна, за да прецени дали евентуално уволнението му не е неоснователно и при необходимост да предяви съдебен иск. Тъй като това различно третиране накърнява основното право на ефективни правни средства за защита, националната юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, е длъжна да остави без приложение, доколкото това е необходимо, националната правна уредба, когато не може да я тълкува в съответствие с правото на Съюза.

Полски съд е сезиран със спор между работник, нает на срочен трудов договор, и бившия му работодател. Съгласно националното законодателство последният прекратява договора с предизвестие, без да посочи основанията за решението си. Работникът изтъква, че уволнението му е незаконно, и смята, че с непосочването на тези основания се нарушава принципът на недопускане на дискриминация, закрепен в правото на Съюза и в полското право. Твърди, че при все това полското право предвижда задължение за съобщаване на основанията в случай на прекратяването на трудови договори за неопределено време.

Полският съд пита Съда дали тази разлика в изискванията за прекратяването в зависимост от вида на съответния трудов договор е съвместима с Рамковото споразумение относно срочната работа¹. Той иска също да установи дали това споразумение може да бъде изтъквано в спор между частноправни субекти.

В решението си Съдът припомня, че **целта на Рамковото споразумение е да се подобри качеството на срочната работа, като се гарантира спазването на принципа на недопускане на дискриминация.**

Когато не са му съобщени основанията за прекратяване на договора, работникът на срочен договор е лишен от информация, която е важна, за да прецени дали евентуално уволнението му не е неоснователно. Следователно той не разполага предварително с информация, която може да бъде определяща за избора дали да предяви иск пред съд. **Съответно въпросното полско законодателство въвежда различно третиране в ущърб на работниците, наети на срочен договор.** Националната юрисдикция обаче следва да провери дали в случая работникът на срочен договор се намира в положение, сходно с това на работник, нает за неопределено време от същия работодател.

Освен това Съдът смята, **че единствено временният характер на дадено трудово правоотношение не обосновава по-неблагоприятното третиране на работниците на срочни договори**. Съобщаването на основанията за уволнението не би могло да засегне присъщата на тази форма на трудов договор гъвкавост.

Макар че трябва да гарантира пълното действие на правото на Съюза, в случая националният съд не е длъжен да остави без приложение националната разпоредба само поради това че тя е в противоречие с Рамковото споразумение. Всъщност последното се съдържа в приложение към директива и не може да бъде изтъквано в спор между частноправни субекти. При все това **въпросното различно третиране накърнява и правото на ефективни правни средства за защита**, гарантирано в Хартата на основните права на Европейския съюз. Следователно националният съд е длъжен да остави спорната национална правна уредба без приложение, доколкото това е необходимо, за да гарантира пълното действие на това право, когато не може да тълкува приложимото национално право в съответствие с правото на Съюза.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки в рамките на отнесен до тях спор да се обърнат към Съда с въпрос за тълкуването на правото на Съюза или за валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. По него следва да се произнесе националната юрисдикция в съответствие с акта на Съда. Актът на Съда обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст и евентуално резюмето](#) на съдебното решение се публикуват на уебсайта CURIA в деня на обявяването му.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението могат да се намерят на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

Поддържайте връзка!



¹ [Директива 1999/70/ЕО](#) на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP).